

Приложение №1  
к коллективному договору  
ГБПОУ КК ДМТТ

СОГЛАСОВАНО

Мнение представителя трудового  
коллектива в письменной форме  
(от «\_\_» 20\_\_ № \_\_) рассмотрено

 Л.В. Румянцева

«\_\_» 20\_\_ года

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ КК ДМТТ

 Н.Н. Устинова

«\_\_» 20\_\_ года



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО  
РАСПОРЯДКА**  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Краснодарского края  
«Динской механико-технологический техникум»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;



- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергаются или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – заместителей директора учреждения, главных бухгалтеров и их заместителей – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы



занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 3 (три) часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.



1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

## **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;



- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.4. Для работников из числа административно-управленческого персонала: директора, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по общеобразовательным дисциплинам, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

**При шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье) для мужчин:**

Время начала и окончания работы при 40 часовой рабочей неделе в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 16.00 часов, в субботу - с 08.00 до 14.00 часов.



Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

**При шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье) для женщин:**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей неделе в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу устанавливается с 08.00 до 15.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для мужчин:**

Время начала и окончания работы при 40 часовой рабочей неделе в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для женщин:**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей неделе в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 16.12 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.5. Для работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: библиотекаря, ведущих бухгалтеров, ведущего экономиста, специалиста по кадрам, специалиста по ГО, юрисконсульта, секретаря учебной части, секретаря руководителя, электроника, инженера ответственного за энергохозяйство, техника по эксплуатации зданий, механика зав. гаража, лаборантов, архивариуса, кладовщика, водителя легкового автомобиля, водителя автобуса, слесаря-ремонтника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, уборщиков производственных помещений устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для мужчин:**

Время начала и окончания работы при 40 часовой рабочей неделе в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для женщин:**



Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 16.12 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 13.00 часов (01 час 00 мин).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.6. Для работников столовой: заведующей производством, поваров, кладовщика, мойщика посуды, кухонной рабочей устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

**При шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье) для женщин:**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу устанавливается с 08.00 до 14.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу с 11.00 до 11.30 часов (30 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для женщин:**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 15.42 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 11.00 до 11.30 часов (30 мин).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 92), другими нормативными актами устанавливается для преподавателей, педагогов дополнительного образования, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, мастеров производственного обучения, социального педагога, педагога-психолога, методиста:

**При шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье):**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу устанавливается с 08.00 до 14.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу с 12.00 до 12.30 часов (30 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):**



Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 15.42 часов

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 12.30 часов (30 мин).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

**4.7.1. Для мастеров производственного обучения по профессиям «Автомеханик» и «Машинист автомобильного крана»:**

**При шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (воскресенье):**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу устанавливается с 08.00 до 14.30 часов, из них 2 часа ежедневно на выдачу практического вождения обучающимся.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу с 12.00 до 12.30 часов (30 мин).

**При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):**

Время начала и окончания работы при 36 часовой рабочей недели в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу и субботу устанавливается с 08.00 до 15.42 часов, из них 2 часа ежедневно на выдачу практического вождения обучающимся.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу с 12.00 до 12.30 часов (30 мин).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

**4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.**

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи государственного имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или



нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.9.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.9.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.9.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.9.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.9.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.9.6. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со



своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в данной организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от работы (ст.ст. 73, 142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для педагогических работников продолжительность основного отпуска - 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем (приложение №1).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть



предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.11.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного



оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.11.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

## 5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- занесение на Доску почета.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания..



6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.